

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Data

4.1.1. Karakteristik Responden

Data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Untuk kepentingan penelitian, data yang dikumpulkan berasal dari 120 responden dari karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* yang terletak di Jakarta. Data diperoleh melalui sebaran kuesioner *online* memakai *google form* yang didistribusikan ke beberapa sosial media dan meminta bantuan kepada teman maupun kerabat. Selanjutnya, memakai pengukuran skala likert untuk nilai atau skor tertentu yang digunakan dalam penelitian ini.

Karakteristik dari responden pada penelitian ini adalah seorang karyawan generasi Z berusia 21-26 tahun yang bekerja di perusahaan *startup* berlokasi di Jakarta. Adapun jumlah item pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 20 item dengan variabel X_1 berjumlah 7 item, variabel X_2 berjumlah 7 item, dan variabel Y berjumlah 6 item. Beralaskan data yang didapatkan melalui diseminasi kuesioner, maka diklasifikasikan karakteristik responden berdasarkan gender, usia, dan lama bekerja.

4.1.1.1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden beralaskan gender diklasifikasikan menjadi dua jenis, yakni responden perempuan dan laki-laki.

Tabel 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	88 orang	73.3%
Laki-laki	32 orang	26.7%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Data yang didapatkan menunjukkan bahwa gender pada responden perempuan lebih banyak dengan persentase sebesar 73.3% yang terdiri atas 88 orang. Kemudian, total responden gender laki-laki memiliki persentase sebesar 26.7% yang terdiri dari 32 orang. Hasil tersebut menggambarkan sebagian

besar yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah karyawan generasi Z dengan gender perempuan.

4.1.1.2. Usia

Karakteristik responden beralaskan usia diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu responden yang berusia 21-22 tahun, 23-24 tahun, dan 25-26 tahun.

Tabel 4. 2 Karekteristik Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21 – 22 tahun	8 orang	6.7%
23 – 24 tahun	77 orang	64.2%
25 – 26 tahun	35 orang	29.2%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Data yang didapatkan menggambarkan bahwa responden yang usianya 23-24 tahun lebih banyak dengan persentase sebesar 64.2% atau sebanyak 77 orang. Kemudian total responden yang usianya 21-22 tahun memiliki persentase sebesar 6.7% yang terdiri atas 8 orang dan untuk yang usianya 25-26 tahun memiliki persentase sebesar 29.2 atau sebanyak 35 orang.

4.1.1.3. Lama Bekerja

Beralaskan lama bekerja dari karakteristik responden telah diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu 6-12 bulan, 1-3 tahun, dan diatas 3 tahun.

Tabel 4. 3 Karakteristik Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
6 – 12 bulan	40 orang	38.3%
1 – 3 tahun	69 orang	57.5%
>3tahun	5 orang	4.2%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Data yang didapatkan menjelaskan bahwa lama bekerja enam bulan sampai dua belas bulan lebih banyak dengan persentase sebesar 38.3% atau sebanyak 40 orang, satu tahun sampai tiga tahun berjumlah 57.5% atau 69 orang, serta lebih dari tiga tahun sebanyak 4.2% yang terdiri atas 5 orang.

4.1.2. Uji Validitas

4.1.2.1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Nilai r_{tabel} didapatkan dari signifikansi statistik *degree freedom* = $n-2$ ($120 - 2$) pada taraf signifikansi *pearson correlation* sebesar $\alpha = 0.05$, yaitu sebesar 0.1793.

Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.521	0.1793	Valid
X1.2	0.670	0.1793	Valid
X1.3	0.644	0.1793	Valid
X1.4	0.586	0.1793	Valid
X1.5	0.449	0.1793	Valid
X1.6	0.523	0.1793	Valid
X1.7	0.539	0.1793	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan masing-masing item pertanyaan pada variabel kompensasi mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, oleh sebab itu dapat diartikan bahwa item pertanyaan dalam variabel kompensasi valid. Sehingga, variabel yang dikemukakan pada kuesioner bisa dipakai untuk menguji variabel yang diteliti.

4.1.2.2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 5 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
X2.1	0.463	0.1793	Valid
X2.2	0.626	0.1793	Valid
X2.3	0.682	0.1793	Valid
X2.4	0.706	0.1793	Valid
X2.5	0.637	0.1793	Valid
X2.6	0.678	0.1793	Valid
X2.7	0.510	0.1793	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan masing-masing item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, oleh

sebab itu dapat diartikan bahwa item pertanyaan dalam variabel lingkungan valid. Sehingga, variabel yang dikemukakan pada kuesioner bisa dipakai untuk menguji variabel yang diteliti.

4.1.2.3. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja

Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Rtabel	Keterangan
Y1	0.559	0.1793	Valid
Y2	0.577	0.1793	Valid
Y3	0.709	0.1793	Valid
Y4	0.692	0.1793	Valid
Y5	0.637	0.1793	Valid
Y6	0.619	0.1793	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti, 2023

Hasil dari tabel di atas menunjukkan masing-masing item pertanyaan pada variabel loyalitas kerja mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, oleh sebab itu dapat diartikan bahwa item pertanyaan dalam variabel loyalitas valid. Sehingga, variabel yang dikemukakan pada kuesioner dapat dipakai untuk menguji variabel yang diteliti. Hasil seluruh analisis yang didapatkan memiliki nilai signifikansi $(0.000) < \alpha (0.05)$, maka H_0 ditolak berarti seluruh indikator pada ketiga variabel sudah valid. Oleh karena itu, dapat diteruskan ke tahap uji reliabilitas.

4.1.3. Uji Reliabilitas

4.1.3.1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.640	7

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Peneliti, 2023

Hasil data uji reliabilitas pada tabel 4.7 telah didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh item sebesar 0.640 yang di mana nilai

tersebut lebih besar dari 0.60. Oleh karena itu, bisa dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan dalam variabel kompensasi konsisten.

4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	7

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Peneliti, 2023

Hasil data uji reliabilitas pada tabel 4.8 telah didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh item sebesar 0.727 yang di mana nilai tersebut lebih besar dari 0.60. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja konsisten.

4.1.3.3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Kerja

Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.685	6

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Peneliti, 2023

Hasil data uji reliabilitas pada tabel di atas telah didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh item sebesar 0.685 yang di mana nilai tersebut lebih besar dari 0.60. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel loyalitas kerja reliabel.

4.1.4. Analisis Statistik Deskriptif

4.1.4.1. Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi

Hasil statistik pada item pertanyaan X1.7 terkait fasilitas *Healthy Lifestyle* seperti *gym*, lapangan olahraga indoor atau outdoor memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4.70 yang berarti persepsi responden cenderung “sangat setuju” terhadap hal tersebut. Item pertanyaan X1.7 mempunyai nilai *minimum* 3 dan *maximum* 5 dengan standar deviasi sebesar 0.478, yang artinya semakin menjauhi angka nol pada standar deviasi maka menunjukkan bahwa jawaban

responden berbeda-beda terhadap pernyataan tentang fasilitas *Healthy Lifestyle*. Berikut adalah tabel hasil analisis deskriptif kompensasi:

Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Kompensasi

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Item Pertanyaan X1.1	120	2	5	4.41	.692
Item Pertanyaan X1.2	120	2	5	4.32	.724
Item Pertanyaan X1.3	120	2	5	4.38	.711
Item Pertanyaan X1.4	120	3	5	4.47	.594
Item Pertanyaan X1.5	120	3	5	4.54	.564
Item Pertanyaan X1.6	120	3	5	4.53	.579
Item Pertanyaan X1.7	120	3	5	4.70	.478

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti, 2023

4.1.4.2. Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Tabel 4. 11 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Item Pertanyaan X2.1	120	4	5	4.63	.486
Item Pertanyaan X2.2	120	1	5	4.42	.668
Item Pertanyaan X2.3	120	2	5	4.27	.661
Item Pertanyaan X2.4	120	2	5	4.33	.665
Item Pertanyaan X2.5	120	4	5	4.58	.495
Item Pertanyaan X2.6	120	4	5	4.53	.501
Item Pertanyaan X2.7	120	4	5	4.56	.499

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.11 menggambarkan bahwa yang memiliki nilai *mean* tertinggi adalah item pertanyaan X2.1 terkait komunikasi antar karyawan, yang di mana menunjukkan sebesar 4.63 berarti persepsi responden cenderung “sangat setuju” untuk pernyataan tersebut. item pertanyaan X2.1 memiliki nilai *minimum* 4 dan *maximum* 5 dengan standar deviasi sebesar 0.486, yang artinya semakin menjauhi angka nol pada standar deviasi maka menunjukkan bahwa jawaban responden berbeda-beda terhadap pernyataan tentang komunikasi antar karyawan.

4.1.4.3. Hasil Analisis Deskriptif Loyalitas Kerja

Hasil statistik variabel loyalitas kerja untuk item pertanyaan Y1 terkait mematuhi setiap peraturan yang ada di kantor memiliki nilai *mean* tertinggi sebesar 4.71 yang artinya persepsi responden terhadap item pertanyaan tersebut cenderung “sangat setuju”. Item pertanyaan Y1 memiliki nilai

minimum 4 dan *maximum* 5 dengan standar deviasi sebesar 0.456 yang artinya semakin menjauhi angka nol pada standar deviasi maka menunjukkan bahwa jawaban responden berbeda-beda terhadap pernyataan tentang mematuhi setiap peraturan yang ada di kantor. Berikut tabel analisis deskriptif loyalitas kerja.

Tabel 4. 12 Analisis Deskriptif Loyalitas Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Item Pertanyaan Y1	120	4	5	4.71	.456
Item Pertanyaan Y2	120	1	5	4.59	.628
Item Pertanyaan Y3	120	2	5	4.45	.592
Item Pertanyaan Y4	120	3	5	4.38	.505
Item Pertanyaan Y5	120	2	5	4.26	.783
Item Pertanyaan Y6	120	3	5	4.55	.516

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Peneliti, 2023

4.1.5. Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel residual berdistribusi normal. Dalam uji normalitas ini, peneliti memilih uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* di mana bertujuan untuk memperjelas apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4. 13 Uji One Simple Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.91019033
	Absolute	.062
Most Extreme Differences	Positive	.048
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.677
Asymp. Signifikansi (2-tailed)		.750

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan pendekatan *One-Simple Kolmogorov Smirnov* memiliki nilai

signifikansi sebesar 0.750 yang berarti nilai signifikansi > 0.05 . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4.1.5.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan korelasi di antara variabel bebas. Dalam mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan mencermati nilai VIF dan besarnya *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* > 0.10 dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Begitu pun sebaliknya, apabila nilai *tolerance* < 0.10 dan $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.199	2.993		3.074	.003		
1 Kompensasi	.387	.072	.433	5.367	.000	.984	1.016
Lingkungan Kerja	.179	.072	.200	2.483	.014	.984	1.016

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

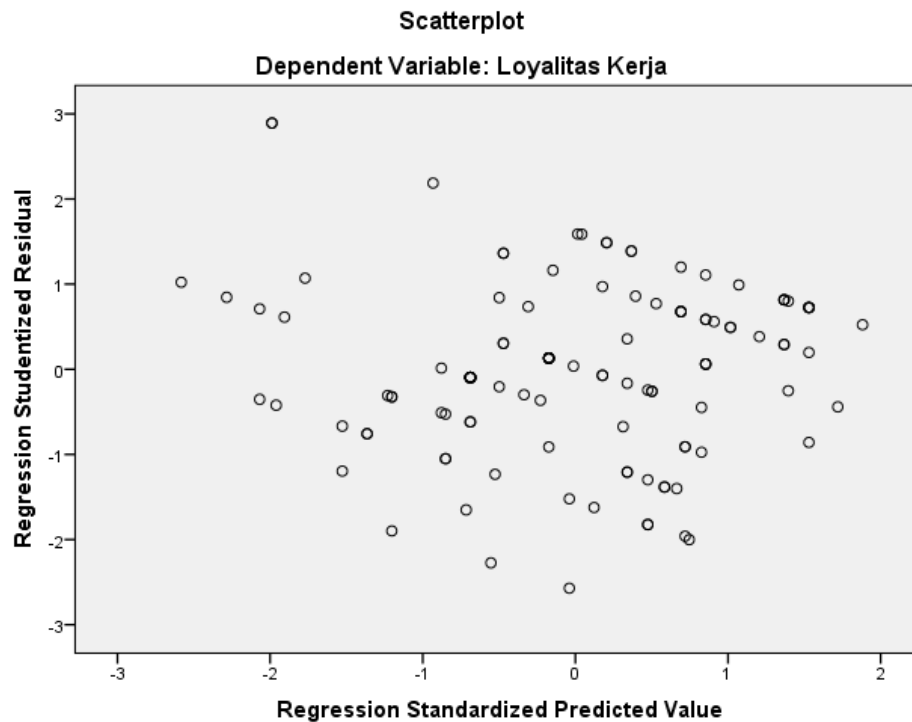
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas menggambarkan hasil dari tiap variabel yang mempunyai nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai $VIF < 10.00$. Variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.984 dan nilai VIF sebesar 1.016 yang artinya variabel kompensasi tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Lalu, variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.984 dan nilai VIF sebesar 1.016 yang berarti variabel lingkungan kerja juga tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.5.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan adanya pola tertentu pada *scatterplot*. Dasar analisisnya ialah jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang,

melebar kemudian menyempit), maka terindikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).



Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Peneliti, 2023

Berdasarkan pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di atas, di bawah, dan di sekitar nol, lalu tidak hanya mengumpul di satu tempat. Penyebaran titik-titik pun tidak membentuk pola tertentu. Maka dari itu, dapat diartikan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja, karena analisis regresi linear berganda dipakai untuk melihat arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.199	2.993		3.074	.003
	Kompensasi	.387	.072	.433	5.367	.000
	Lingkungan Kerja	.179	.072	.200	2.483	.014

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas telah didapatkan persamaan variabel-variabel yang memengaruhi loyalitas kerja karyawan yakni:

$$Y = 9.199 + 0.387X_1 + 0.179X_2$$

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 9.199 yang artinya apabila tidak terdapat perubahan pada variabel independen yang terdiri dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja yang memengaruhi loyalitas kerja akan mempunyai nilai sebesar 9.199.

2. Koefisien Kompensasi

Pada variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.387, yang artinya apabila variabel kompensasi meningkat maka variabel loyalitas kerja akan meningkat sebesar 0.387. Jika variabel kompensasi semakin meningkat maka mengakibatkan variabel loyalitas kerja akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila pada variabel kompensasi semakin menurun maka variabel loyalitas kerja akan semakin menurun.

3. Koefisien Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.179, yang artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat maka variabel loyalitas kerja akan meningkat sebesar 0.179. Apabila variabel lingkungan kerja semakin meningkat maka mengakibatkan variabel loyalitas kerja akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila pada variabel lingkungan kerja

semakin menurun maka variabel loyalitas kerja pun juga akan semakin menurun.

4.1.7. Pengujian Hipotesis

4.1.7.1. Uji T (Parsial)

Uji T ini dilangsungkan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap loyalitas kerja (Y) dan seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap loyalitas kerja (Y). Apabila nilai signifikansi < 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil uji parsial dalam penelitian ini:

Tabel 4. 16 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.199	2.993		3.074	.003
1 Kompensasi	.387	.072	.433	5.367	.000
Lingkungan Kerja	.179	.072	.200	2.483	.014

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Peneliti, 2023

Dalam penelitian ini, t_{tabel} didapatkan dengan cara sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right)$$

Keterangan:

α : tingkat signifikansi

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel X

Sehingga diperoleh

$$t_{tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right)$$

$$t_{tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2}; 120 - 2 - 1 \right)$$

$$t_{tabel} = t (0.025; 117)$$

Pada distribusi nilai t_{tabel} , bahwa angka 117 pada signifikansi 0.025 adalah 1.9804. Jadi, pada penelitian ini t_{tabel} sebesar 1.9804. Mengacu dengan tabel di atas maka akan diperoleh hasil uji hipotesis pada masing-masing variabel sebagai berikut.

1. Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Beralaskan pada tabel 4.16 diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.367 > 1.980$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi (X_1) terhadap loyalitas kerja (Y).

H_1 : Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y)

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Beralaskan tabel 4.16 diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.483 > 1.980$ dengan tingkat signifikansi $0.014 < 0.05$, sehingga ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap loyalitas kerja (Y).

H_2 : Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y)

4.1.7.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 17 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.237	1.926

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti, 2023

Hasil pada tabel 4.17 di atas didapatkan data koefisien determinasi sebesar 0.237 yang artinya adalah variabel kompensasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap loyalitas kerja sebesar 23.7% dan sisanya sebesar 76.3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari model penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja

Mengacu pada hasil uji T menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pada karyawan generasi Z perusahaan *startup* di Jakarta. Hasil analisis mengartikan bahwa mereka setuju dengan pemberian kompensasi dalam perusahaan *startup* di Jakarta. Kompensasi yang dimaksud adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Di mana jika hal tersebut terpenuhi sebagai bentuk memenuhi kebutuhan karyawan, maka tingkat loyalitas kerja karyawan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waskito & Sari (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin meningkat loyalitas kerja karyawan pada perusahaan. Adapun pada penelitian lain yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas kerja (Budiningsih, 2020).

Kemudian berdasarkan hasil analisis data didapatkan nilai *mean* tertinggi sebesar 4.70 pada item pertanyaan X1.7 yang menyebutkan bahwa “Perusahaan memberikan fasilitas *Healthy Lifestyle* seperti *gym*, lapangan olahraga outdoor/indoor, dan sebagainya”. Artinya karyawan cenderung memilih “sangat setuju” dengan fasilitas *Healthy Lifestyle* yang diberikan oleh perusahaan, sehingga responden memberikan persepsinya dengan sangat setuju terhadap hal tersebut. Maka dari itu, karyawan merasa fasilitas *Healthy Lifestyle* yang diberikan dapat memengaruhi tingkat loyalitas kerja karyawan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4.32 pada item pertanyaan X1.2 yang menyebutkan bahwa “Pemberian insentif sepadan dengan produktivitas karyawan”. Artinya karyawan memberikan persepsinya dengan setuju, karena karyawan merasa bahwa dengan adanya pemberian insentif yang sepadan dengan produktivitas kerja karyawan dapat memengaruhi tingkat loyalitas kerja karyawan.

Sehingga, jika karyawan merasa perusahaan yang mereka tempati memberikan gaji/upah yang sepadan dengan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan, adanya pemberian insentif yang setara dengan produktivitas kerja, maka karyawan akan merasa termotivasi dalam menunjang aktivitas kerja mereka. Lalu, dengan adanya pemberian tunjangan, baik itu tunjangan finansial ataupun non-finansial dapat membuat karyawan dapat merasa senang dan mengakibatkan rasa loyalitas kerja mereka meningkat secara perlahan karena dapat memenuhi kebutuhan mereka sebagai karyawan di perusahaan. Disertai dengan adanya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan sebagainya juga menjadi faktor penting untuk memicu bertambahnya loyalitas kerja karyawan.

Dengan demikian, indikator dalam kompensasi yang terdiri dari gaji/upah, insentif, tunjangan, serta fasilitas dapat memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada karyawan generasi Z perusahaan *startup* di Jakarta, karena dengan adanya kompensasi yang baik maka tingkat loyalitas karyawan juga meningkat. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima.

4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada uji T, lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pada karyawan generasi Z perusahaan *startup* di Jakarta. Hasil analisis mengartikan bahwa mereka setuju dengan lingkungan kerja yang bisa menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja, maka mampu menambah loyalitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat karyawan bekerja diantaranya kehidupan sosial, psikologis, dan lingkungan fisik yang ada dalam perusahaan, yang di mana semua hal tersebut dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila lingkungan kerja sudah tercipta dengan baik, tentu akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan optimal (Chaerudin *et al.*, 2020), serta dapat memengaruhi tingkat loyalitas kerja karyawan (Kertiyasa & Irbayuni, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waskito & Sari (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Maksudnya, semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Giovanni & Ie (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Artinya, semakin aman dan nyaman lingkungan kerja maka karyawan dapat bekerja secara superlatif dan dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Kemudian jika semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin besar juga kemungkinan karyawan setia terhadap perusahaan dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Kemudian berdasarkan hasil analisis data telah diperoleh nilai rata-rata tertinggi pada item pertanyaan X2.1 sebesar 4.63 yang menyebutkan “Komunikasi antar karyawan di kantor berjalan dengan baik”. Artinya karyawan cenderung memilih “sangat setuju” dengan adanya kondisi komunikasi antar karyawan di kantor yang berjalan dengan baik karena mereka merasa hal tersebut dapat memengaruhi tingkat loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4.27 pada item pertanyaan X2.3 yang menyebutkan bahwa “Seorang atasan/pimpinan seringkali menyapa dengan ramah”. Artinya karyawan memberikan persepsinya dengan setuju ketika seorang pimpinan bersikap ramah dengan bawahan atau karyawannya maka hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan akan merasa nyaman saat bekerja jika tempat kerja mereka memiliki bangunan yang baik, peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai, serta memiliki fasilitas untuk tempat beristirahat dan tempat beribadah yang mendukung. Selanjutnya, karyawan juga akan merasa nyaman bekerja jika ada kerjasama yang baik dan rasa kekeluargaan yang tinggi di tempat kerja, sehingga dapat menyebabkan mereka sangat setia kepada perusahaan. Rasa saling menghargai dan hubungan baik antara atasan dan

karyawan adalah faktor penting lainnya yang mampu menumbuhkan loyalitas kerja terhadap perusahaan.

Oleh sebab itu, indikator dalam lingkungan kerja yang terdiri dari hubungan antar rekan kerja, hubungan antara pimpinan dengan bawahan, suasana kerja, serta fasilitas kerja dapat memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan generasi Z di perusahaan *startup* berlokasi di Jakarta karena dengan adanya lingkungan kerja yang tercipta dengan baik maka tingkat loyalitas karyawan juga meningkat. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima.

